



Institut Pengurusan Teknologi dan Keusahawanan

**HUBUNGAN ANTARA ETIKA KERJA ISLAM DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SERTA KESANNYA TERHADAP
PROFESION JURUTERA MUSLIM**

Muhammad Othman bin Mahat

Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia

2018

**HUBUNGAN ANTARA ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SERTA KESANNYA TERHADAP PROFESION JURUTERA
MUSLIM**

MUHAMMAD OTHMAN BIN MAHAT

**Tesis yang dikemukakan bagi memenuhi syarat-syarat untuk memperolehi
Ijazah Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia**


Institut Pengurusan Teknologi dan Keusahawanan

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

2018

PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa tesis ini yang bertajuk “Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi serta Kesannya Terhadap Profesion Jurutera Muslim” adalah hasil penyelidikan saya sendiri kecuali yang disebut di dalam rujukan. Tesis ini belum pernah diterima untuk sebarang ijazah lain dan juga tidak pernah dihantar serentak bagi pencalonan ijazah yang lain.


Tandatangan : 

Nama : MUHAMMAD OTHMAN BIN MAHAT

Tarikh : 01 / 10 / 2018

PENGESAHAN

Saya dengan ini mengaku bahawa saya telah membaca tesis ini dan berpandangan ianya mencukupi dari segi skop dan kualiti untuk penganugerahan Ijazah Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia.

Tandatangan : 

Nama Penyelia : DR. ZAWIAH BINTI HAJI MAT

Tarikh : 1/10/2018

DEDIKASI

Tesis ini ditujukan khas untuk ibu saya, Rosnah binti Abd Majid yang banyak memberi inspirasi dan kata-kata semangat sepanjang saya menjalankan kajian ini.

ABSTRAK

Etika kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Etika kerja mampu mendorong para pekerja dan majikan sama ada melakukan perkara yang betul atau sebaliknya. Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi serta kesannya terhadap profesion jurutera Muslim. Kajian-kajian terdahulu mengenai hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi serta kesannya terhadap profesion yang berbeza menunjukkan terdapat nilai hubungan yang tidak konsisten dan kurangnya kajian dalam konteks jurutera Muslim. Kedua-dua kelompangan ini menjadi fokus utama kajian ini dilakukan. Etika kerja Islam merupakan pemboleh ubah bebas yang terdiri daripada 8 komponen iaitu amanah, usaha, kejujuran, kerja berkumpulan, dedikasi, takwa, ikhlas dan keadilan. Manakala, komitmen organisasi pula merupakan pemboleh ubah bersandar terdiri daripada tiga dimensi komitmen organisasi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Kajian ini menggunakan kaedah kajian tinjauan bagi mengumpul data kajian. Sebanyak 400 set borang soal selidik telah diedarkan secara persampelan rawak mudah kepada para jurutera Muslim di sekitar negeri Melaka. Namun, sebanyak 248 set borang soal selidik sahaja yang dapat dikumpul semula dan dianalisis oleh pengkaji. Perisian IBM SPSS *Statistics* versi 22 digunakan untuk menganalisis dan menghasilkan statistik deskriptif dan inferensi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen afektif mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan etika kerja Islam. Manakala, komitmen normatif pula menunjukkan hubungan positif yang lemah namun masih signifikan dengan etika kerja Islam. Namun, komitmen berterusan menunjukkan korelasi yang negatif dan tidak signifikan dengan etika kerja Islam. Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menyumbang dalam aspek pengetahuan, maklumat serta sumber rujukan kepada pihak berwajib seperti Lembaga Jurutera Malaysia dalam merangka satu garis panduan khusus bagi mengukuh dan memantapkan etika para jurutera Muslim di Malaysia. Selain itu, kajian ini juga turut memberi beberapa cadangan kepada pihak Lembaga Jurutera Malaysia, para jurutera Muslim, organisasi dan kajian lanjutan.

ABSTRACT

Work ethics is one of the important components in determining the success of an organization. Work ethics has the potential to encourage both employers and employees to do the right thing or vice versa. The objective of this study was to examine the relationship between Islamic work ethics and organizational commitment and its effect on Muslim engineers profession. Previous studies on the relationship between Islamic work ethics and organizational commitment and its effect on different professions indicate that there is an inconsistent value in term of relationship as well as scarcity of research in the context of Muslim engineers. These two gaps are the main focus of this study. Islamic work ethics is an independent variable that consists of 8 components namely trust, effort, honesty, teamwork, dedication, takwa, sincerity and justice. On the other hand, organizational commitment is a dependent variable comprising three dimensions of organizational commitment that include affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. This study employed the survey method to collect research data. A total of 400 sets of questionnaires were distributed through simple random sampling to Muslim engineers working in the state of Melaka. However, a total of only 248 sets of questionnaires were collected and analyzed by the researcher. IBM SPSS Statistics version 22 was used to analyze and to provide descriptive and inferential statistics. The findings demonstrate that affective commitment has a positive and significant relationship with Islamic work ethics. Meanwhile, normative commitment demonstrates a weak positive but still a significant relationship with Islamic work ethics. However, continuance commitment presents a negative and non-significant correlation with Islamic work ethics. Overall, the findings of this study is contributive in terms of knowledge, information, and references to authorities such as the Board of Engineers Malaysia in drafting specific guidelines for strengthening and solidifying the ethics of Muslim engineers in Malaysia. Additionally, this study also provides suggestions to the Board of Engineers Malaysia, Muslim engineers, organizations, and future studies.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah. Bersyukur saya pada Allah S.W.T kerana dengan limpah kurnianya saya berjaya menyiapkan tesis ini. Sekalung penghargaan dan jutaan terima kasih diucapkan kepada penyelia utama saya, Dr. Zawiah binti Haji Mat di atas tunjuk ajar, bimbingan, teguran, dorongan, nasihat serta semangat yang diberikan kepada saya sepanjang penulisan tesis ini. Tunjuk ajar berdasarkan pengetahuan dan pengalaman beliau sangat membantu saya sepanjang menyiapkan tesis ini. Selain itu, jutaan terima kasih juga saya ucapkan kepada penyelia bersama saya, Dr. Nooraini binti Sulaiman di atas tunjuk ajar dan bimbingan beliau sepanjang penulisan tesis ini.

Saya juga amat berterima kasih kepada Dekan Institut Pengurusan Teknologi dan Keusahawanan, Profesor Madya Dr. Safiah binti Sidek, semua pensyarah dan staf di Institut Pengurusan Teknologi dan Keusahawanan yang banyak membantu dan memberi kerjasama sepenuhnya dalam menyiapkan penulisan tesis ini. Ribuan terima kasih juga dirakamkan kepada pihak Lembaga Jurutera Malaysia (BEM) yang sudi memberi kebenaran dan kerjasama sepenuhnya kepada saya sepanjang menjalankan kajian ini.

Akhir kata, pengkaji memohon kemaafan sekiranya terdapat sebarang kesilapan dan kekurangan dalam penulisan tesis ini, harapan pengkaji agar kajian ini dapat memberi manfaat kepada seluruh pembaca. Semoga usaha ini mendapat keberkatan daripada Yang Maha Esa.

SENARAI KANDUNGAN

MUKA SURAT

PENGAKUAN	
PENGESAHAN	
DEDIKASI	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PENGHARGAAN	iii
SENARAI KANDUNGAN	iv
SENARAI JADUAL	vii
SENARAI RAJAH	ix
SENARAI LAMPIRAN	x
SENARAI SINGKATAN	xi
SENARAI PENERBITAN	xii

BAB

1. PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.3 Penyataan Masalah	4
1.4 Persoalan Kajian	7
1.5 Objektif Kajian	7
1.6 Skop Kajian	7
1.7 Definisi Operasional	8
1.7.1 Etika Kerja Islam	8
1.7.2 Komitmen Organisasi	9
1.7.3 Profesion Jurutera Muslim	9
1.8 Kepentingan Kajian	10
1.9 Struktur Tesis	11
1.10 Ringkasan	13
2. TINJAUAN LITERATUR	14
2.1 Pengenalan	14
2.2 Etika Kerja Islam	14
2.2.1 Teori Etika Kerja Islam	15
2.2.2 Latar Belakang Etika Kerja Islam	17
2.2.3 Komponen Etika Kerja Islam	18
2.3 Komitmen Organisasi	26
2.3.1 Teori Komitmen Organisasi	27
2.3.2 Latar Belakang Komitmen Organisasi	28
2.3.3 Komponen Komitmen Organisasi	30
2.4 Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi	32
2.5 Kerangka Kajian	38
2.6 Hipotesis Kajian	43
2.7 Ringkasan	43
3. KAEDAH KAJIAN	44
3.1 Pengenalan	44
3.2 Falsafah Kajian	44

3.3	Reka Bentuk Kajian	45
3.4	Kaedah Pengumpulan Data	47
3.4.1	Kajian Perpustakaan	47
3.4.2	Kajian Lapangan	48
3.5	Persampelan Kajian	49
3.5.1	Lokasi Kajian	49
3.5.2	Populasi Kajian	50
3.5.2	Kaedah Persampelan Kajian	52
3.6	Instrumen Kajian	54
3.6.1	Bahagian A	56
3.6.2	Bahagian B	56
3.6.3	Bahagian C	59
3.7	Kajian Rintis	62
3.7.1	Ujian Kesahan Instrumen	62
3.7.2	Ujian Kebolehpercayaan Instrumen	62
3.8	Kaedah Penganalisisan Data	63
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	64
3.8.2	Analisis Statistik Inferensi	66
3.9	Ringkasan	68
4.	DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	69
4.1	Pengenalan	69
4.2	Kadar Pulangan Borang Soal Selidik	69
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	70
4.3.1	Latar Belakang Responden	70
4.3.2	Tahap Amalan Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi	74
4.3.3	Ujian Normaliti	81
4.4	Analisis Statistik Inferensi	85
4.4.1	Analisis Korelasi Pearson dan Pengujian Hipotesis	85
4.4.2	Analisis Regresi Linear Mudah	90
4.5	Perbincangan	97
4.5.1	Tahap Amalan Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Jurutera Muslim	98
4.5.2	Hubungan Antara Amalan Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Jurutera Muslim	100
4.5.3	Kesan Amalan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Jurutera Muslim	103
4.6	Ringkasan	105
5.	KESIMPULAN DAN CADANGAN	106
5.1	Pengenalan	106
5.2	Ringkasan Dapatan Kajian	106
5.3	Sumbangan Kajian	108
5.3.1	Mengisi Kelompangan Literatur Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi	109
5.3.2	Memberi Manfaat Kepada Lembaga Jurutera Malaysia	110
5.4	Cadangan Kajian	112
5.4.1	Lembaga Jurutera Malaysia (BEM)	112
5.4.2	Para Jurutera Muslim	114

5.4.3	Pihak Organisasi (Kerajaan dan Swasta)	115
5.4.4	Kajian Lanjutan	116
5.5	Ringkasan	118

RUJUKAN	119
----------------	------------

LAMPIRAN	132
-----------------	------------

SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Ringkasan Pemboleh-pemboleh Ubah Kerangka Kajian	42
3.1	Disiplin-disiplin Kejuruteraan (2017)	50
3.2	Populasi Jurutera Muslim di Negeri Melaka yang Berdaftar dengan Lembaga Jurutera Malaysia (Sehingga Ogos 2017)	52
3.3	Jadual Penentuan Saiz Sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970)	53
3.4	Format Skala Likert Lima Mata	55
3.5	Pecahan Komponen, Sumber Rujukan dan Item-item Soal Selidik Etika Kerja Islam	57
3.6	Pecahan Dimensi dan Item-item Soal Selidik Multidimensi Komitmen Organisasi	60
3.7	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	63
4.1	Taburan Frekuensi dan Peratusan Berdasarkan Jantina	71
4.2	Taburan Frekuensi dan Peratusan Berdasarkan Umur	71
4.3	Taburan Frekuensi dan Peratusan Berdasarkan Taraf Pendidikan	72
4.4	Taburan Frekuensi dan Peratusan Berdasarkan Jawatan	72
4.5	Taburan Frekuensi dan Peratusan Berdasarkan Bidang Kepakaran	73
4.6	Taburan Frekuensi dan Peratusan Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	74

4.7	Julat Pengelasan Tahap Amalan Berdasarkan Skor Min	75
4.8	Skor Min Etika Kerja Islam	76
4.9	Skor Min Komitmen Afektif	78
4.10	Skor Min Komitmen Berterusan	79
4.11	Skor Min Komitmen Normatif	80
4.12	Tafsiran Pekali Korelasi Pearson	86
4.13	Keputusan Analisa Pekali Korelasi Pearson di antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Afektif	87
4.14	Keputusan Analisa Pekali Korelasi Pearson di antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Berterusan	88
4.15	Keputusan Analisa Pekali Korelasi Pearson di antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Normatif	89
4.16	Keputusan Keseluruhan Analisis Pekali Korelasi Pearson antara Amalan Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi	90
4.17	<i>Model Summary</i> Etika Kerja Islam dengan Komitmen Afektif	92
4.18	Analisis <i>Coefficients^a</i> Etika Kerja Islam dengan Komitmen Afektif	92
4.19	<i>Model Summary</i> Etika Kerja Islam dengan Komitmen Berterusan	94
4.20	Analisis <i>Coefficients^a</i> Etika Kerja Islam dengan Komitmen Berterusan	94
4.21	<i>Model Summary</i> Etika Kerja Islam dengan Komitmen Normatif	96
4.22	Analisis <i>Coefficients^a</i> Etika Kerja Islam dengan Komitmen Normatif	96

SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Kerangka Kajian	41
4.1	Normal Q-Q plot bagi Etika Kerja Islam	82
4.2	Normal Q-Q plot bagi Komitmen Afektif	83
4.3	Normal Q-Q plot bagi Komitmen Berterusan	83
4.4	Normal Q-Q plot bagi Komitmen Normatif	84
4.5	Model Linear Kesan Pengamalan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif	93
4.6	Model Linear Kesan Pengamalan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Berterusan	95
4.7	Model Linear Kesan Pengamalan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Normatif	97

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Surat Permohonan untuk Mengedarkan Borang Soal Selidik dan Pengesahan Pelajar	132
B	Borang Soal Selidik	134
C	Akta Pendaftaran Jurutera 1967 (Semakan 2015) dan Peraturan-Peraturan Pendaftaran Jurutera 1990 (Semakan 2015)	142
D	Kesahan Kandungan Borang Soal Selidik oleh Pakar Rujuk	148

SENARAI SINGKATAN

BEM	- Board of Engineers Malaysia
Bil.	- Bilangan
CTRM	- <i>Composite Technology Research Malaysia</i>
DBP	- Dewan Bahasa dan Pustaka
DMDI	- Dunia Melayu Dunia Islam
EKI	- Etika Kerja Islam
<i>et al.</i>	- <i>et alia</i> (dan lain-lain)
IBM	- <i>International Business Machines Corporation</i>
INTAN	- Institut Tadbiran Awam Negara
JUPEM	- Jabatan Ukur dan Pemetaan Malaysia
KKLW	- Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah
LJM	- Lembaga Jurutera Malaysia
OCQ	- <i>Organizational Commitment Questionnaire</i>
Sdn. Bhd.	- Sendirian Berhad
SPRM	- Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia
SPSS	- <i>Statistical Package for Social Science</i>
SAW	- <i>Salla Allah 'Alaih Wa Sallam</i>
SWT	- <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
TCM	- <i>Three-Component Model of Organizational Commitment</i>
TNB	- Tenaga Nasional Berhad
UTeM	- Universiti Teknikal Malaysia Melaka
α	- Pemalar (<i>constant</i>)
β	- Pekali regresi
H_i	- Hipotesis alternatif
M	- Min
p	- Nilai signifikan
Q-Q	- <i>Quantile-Quantile</i>
r	- Nilai pekali korelasi Pearson
R^2	- Nilai varians
SD	- Sisihan Piawai
X_i	- Pemboleh ubah bebas
Y_i	- Pemboleh ubah bersandar

SENARAI PENERBITAN

Mahat, O., Mat, Z., Sulaiman, N. and Malik, N. A., **2018.** Does Religion Influence Engineer's Commitment? An Empirical Evidence from Malaysian Engineering Sector. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10 (3S), pp. 1047-1060. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4314/jfas.v10i3s.89> – ISI Web of Science (WoS) Indexed.

Mat, Z., Sidek, S., **Mahat, O.,** and Malik, N. A., **2017.** The Relationship between Professionalism and Universal Ethics of Engineers. In: *20th International Scientific Conference on Economic and Social Development*, pp. 10-18 – ISI Web of Science (WoS) Indexed.

Mat, Z., Sulaiman, N., Arif, S., Ismail, N., and **Mahat, O.,** **2017.** The Values and Religious Influence Professional Ethics of Engineers. In: *Innovation Carnival UTeMEX 2017 Poster Presentation*, UTeM, Melaka, 14 – 16 November 2017. – Bronze Award Winner.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang bertujuan untuk memberi satu gambaran secara keseluruhan kajian ini. Bab ini mengandungi lapan (8) bahagian utama. Bahagian yang pertama membincangkan berkaitan latar belakang kajian. Bahagian yang kedua adalah pernyataan masalah yang menghuraikan isu-isu terkini yang memberi cetusan untuk menjalankan kajian ini. Bahagian yang ketiga dan keempat pula menerangkan persoalan dan objektif kajian ini. Bahagian yang kelima membincangkan skop kajian yang memperjelaskan fokus dan ruang lingkup yang diberi penekanan oleh pengkaji untuk kajian ini. Bahagian yang keenam membincangkan definisi operasional bagi kajian ini. Kepentingan kajian dibincangkan di bahagian yang ketujuh bertujuan untuk menghuraikan faedah-faedah daripada kajian ini. Bahagian yang terakhir pula menerangkan struktur tesis.

1.2 Latar Belakang Kajian

Malaysia mensasarkan untuk melahirkan seorang jurutera bagi setiap seratus orang penduduk Malaysia menjelang tahun 2020. Ini kerana profesion kejuruteraan memegang peranan yang penting ke arah pembangunan negara. Jurutera merupakan tulang belakang kepada pembangunan negara. Negara amat memerlukan sumber kepakaran jurutera dalam memastikan pelaksanaan program-program pembangunan negara dapat direalisasikan. Antara sumbangan yang paling signifikan oleh profesion kejuruteraan adalah dalam aspek pembangunan negara dan kesejahteraan masyarakat. Ini jelas menunjukkan bahawa

golongan ini mempunyai dwiperanan yang penting iaitu sebagai aset kepada kejayaan sesebuah organisasi dan sebagai pelaksana aspirasi negara.

Sehubungan itu, Misi Nasional melalui Pelan Strategik Pembangunan Malaysia telah mensasarkan bahawa Malaysia memerlukan tenaga Profesional Jurutera yang mempunyai minda kelas pertama, iaitu selain daripada mempunyai ilmu pengetahuan, berkemahiran tinggi, mereka juga perlu beretika dan bermoral (Rancangan Malaysia Kesembilan, 2006; Rancangan Malaysia Kesepuluh, 2011; Rancangan Malaysia Kesebelas, 2016; Liang et al., 2016). Jurutera yang mempunyai minda kelas pertama juga perlulah sentiasa menjunjung prinsip-prinsip kepercayaan kepada Tuhan dan kesetiaan kepada Raja dan Negara. Sekiranya Misi Nasional ini direalisasikan, ia akan memacu Malaysia bagi melahirkan para jurutera yang holistik. Ini sekaligus memberi impak yang positif kepada pembangunan negara kerana mempunyai jurutera yang berpengetahuan, beretika dan berkemahiran dalam bidang yang diceburi.

Pelbagai usaha dan pendekatan yang telah dilakukan oleh kerajaan Malaysia bagi memperkasakan etika dan moral para jurutera di Malaysia. Antaranya ialah semakan semula Akta Pendaftaran Jurutera 1967 (semakan 2015) dan semakan semula Kod Tatakelakuan (*Code of Conduct*) di dalam Peraturan-Peraturan Pendaftaran Jurutera 1990 (semakan 2015) oleh Lembaga Jurutera Malaysia (rujuk Lampiran C), mewajibkan kursus etika kepada para jurutera setiap tahun serta seminar berkaitan etika diadakan secara berkala (Lembaga Jurutera Malaysia, 2017a). Ini menunjukkan bahawa kerajaan Malaysia sangat komited dalam usaha melahirkan tenaga Profesional Jurutera yang mempunyai minda kelas pertama.

Bagi mendapatkan hasil kerja yang terbaik secara berterusan daripada para jurutera, aspek komitmen haruslah dititikberatkan oleh pihak pengurusan sumber manusia (Meyer dan Allen, 1997). Komitmen terhasil dari pelbagai sudut di antaranya ialah ciri-ciri peribadi, pengalaman kerja, budaya dan tingkah laku pekerja (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen

organisasi melibatkan hubungan aktif yang terbentuk di antara pekerja dengan organisasi yang mereka bekerja (Mowday et al., 1979). Para pekerja perlu memenuhi keperluan mereka, manakala, di pihak organisasi pula memerlukan kebolehan, kecekapan, dan kesetiaan daripada para pekerjanya (Marsidi dan Latip, 2007). Proses hubungan keperluan yang berjaya akan melahirkan pekerja yang komited terhadap organisasi mereka. Pekerja yang komited akan menghasilkan produktiviti yang tinggi, setia kepada organisasi, berdisiplin dan berusaha untuk mencapai matlamat organisasi (Rokhman, 2014; Farsi et al., 2015; Salahudin et al., 2015).

Faktor tingkah laku merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi komitmen para pekerja (Salahudin et al., 2016; Djafri and Noordin, 2017). Menurut Porter (2010), nilai agama mempunyai pengaruh terhadap budaya, pemikiran, etika dan tingkah laku pengamalnya. Setiap agama mempunyai nilai mereka yang tersendiri yang bertujuan untuk mentadbir kehidupan pengamal mereka kepada yang lebih baik. Nilai agama bukanlah suatu sistem nilai dan etika yang baharu dan berbeza, fungsinya adalah untuk menyatukan serta mengukuhkan lagi sistem nilai dan etika yang sedia ada (Henslin, 2007; Adenugba dan Omolawal, 2014). Agama juga menetapkan beberapa standard etika yang tinggi dalam semua aspek kehidupan (Johari, 2001). Salahudin et al. (2016) menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai tingkah laku yang positif akan memberi kesan yang positif terhadap organisasi mereka dan sebaliknya.

Oleh itu, faktor tingkah laku yang mampu mendorong kepada peningkatan komitmen para jurutera perlu dikaji, diketahui dan diberi perhatian yang serius oleh pihak kerajaan, pihak Lembaga Jurutera Malaysia dan pihak pengurusan tertinggi organisasi. Ini penting bagi memastikan para jurutera di Malaysia sentiasa mengutamakan hasil kerja yang terbaik agar manfaatnya dapat dirasakan oleh semua lapisan masyarakat terutamanya dalam aspek pembangunan negara.

1.3 Penyataan Masalah

Sumbangan jurutera kepada masyarakat tidak dapat dinafikan terutamanya dalam era teknologi kini. Masyarakat memerlukan kepakaran jurutera bagi kegunaan kerja harian, sumber makanan, pembinaan bangunan, pengangkutan, barang kesihatan, komunikasi dan pertahanan (Sulaiman et al., 2017). Peranan jurutera yang signifikan dalam pelbagai aspek ini sudah pasti memberikan mereka pelbagai peluang untuk meraih pendapatan yang lumayan. Menurut Noor (2015), keadaan ini mendorong golongan jurutera yang cenderung dengan gejala negatif untuk mengambil kesempatan bagi mengaut keuntungan sebanyak mungkin.

Jabar (2016) dalam akhbar Berita Harian melaporkan seorang jurutera Muslim berpangkat Datuk yang juga Pengarah Jabatan Kerja Raya (JKR) Melaka dihadapkan ke Mahkamah Sesyen atas 16 pertuduhan membabitkan rasuah dan pengubahan wang haram berjumlah RM1.28 juta di sekitar daerah Melaka Tengah antara tempoh Mac 2014 hingga 15 Ogos 2016. Datuk Khalid Omar yang berumur 56 tahun (2016) menghadapi 13 pertuduhan membabitkan dakwaan menerima suapan rasuah untuk dirinya dengan nilai RM3,000 hingga RM50,000 daripada beberapa individu sebagai balasan untuk mendapatkan tawaran kerja. Tertuduh turut menghadapi tiga pertuduhan membabitkan pengubahan wang haram iaitu memiliki wang berjumlah RM1.08 juta antara 30 Jun hingga 15 Ogos 2016.

Mutalib (2017) pula dalam akhbar Utusan Malaysia melaporkan seorang jurutera Muslim Tenaga Nasional Berhad (TNB) cawangan Kota Bharu dihadapkan ke Mahkamah Sesyen atas 16 pertuduhan. Mohd. Asrul Hisyam Setapa yang berumur 31 tahun (2017) didakwa memperoleh suapan wang tunai, telefon bimbit, jam tangan dan pembelian peralatan pembinaan bernilai RM40,468 daripada dua kontraktor bagi kerja-kerja melibatkan TNB. Tertuduh didakwa melakukan kesemua perbuatan berkenaan antara April dan Ogos 2016 di beberapa lokasi di daerah Kota Bharu.

Kedua-dua peristiwa yang berlaku ini menjadi tular dan buah mulut masyarakat Muslim di negara ini. Peristiwa tersebut dapat dijadikan sebagai pengajaran dan sempadan kepada jurutera Muslim yang lain. Sekiranya isu-isu pelanggaran etika sebegini berterusan dalam kalangan jurutera Muslim di Malaysia, ini akan membantutkan usaha serta impian kerajaan bagi melahirkan jurutera yang mempunyai minda kelas pertama. Maka, satu kajian yang dapat menyumbang dalam aspek pengetahuan, maklumat serta sumber rujukan kepada pihak berwajib seperti Lembaga Jurutera Malaysia perlu dijalankan dalam membantu Lembaga Jurutera Malaysia merangka satu garis panduan khusus bagi mengukuh dan memantapkan etika para jurutera Muslim di Malaysia.

Salahudin et al. (2016) dan Farsi et al. (2015) dengan merujuk *Three-Component Model of Organizational Commitment* oleh Meyer dan Allen (1991) menerangkan bahawa tingkah laku di tempat kerja seseorang itu dipengaruhi oleh tahap komitmen organisasi mereka. Sekiranya seseorang pekerja itu mempunyai tahap komitmen organisasi yang tinggi, mereka cenderung untuk mempunyai tingkah laku di tempat kerja yang positif seperti berusaha menghasilkan produktiviti yang tinggi, setia kepada organisasi, berdisiplin dan berusaha untuk mencapai matlamat organisasi. Satu meta-analisis yang telah dijalankan oleh Meyer et al. (2002) mendapati komitmen organisasi para pekerja terhasil daripada tiga (3) faktor utama iaitu (1) ciri-ciri peribadi, (2) ciri-ciri tugas dan peranan dan (3) pengalaman kerja. Dapatan meta-analisis tersebut disokong dengan dapatan kajian-kajian terkini seperti kajian oleh Yaseen et al. (2015), Salahudin et al. (2016) dan Djafri dan Noordin (2017) yang membuktikan bahawa pengamalan etika kerja Islam (ciri-ciri peribadi) mempengaruhi dan memberi kesan terhadap komitmen organisasi para pekerja.

Selain itu, penerapan etika kerja Islam turut terbukti mampu mengurangkan masalah disiplin dan meningkatkan perkhidmatan kepada yang berkualiti (Al-Qudsy et al., 2009; Marri et al., 2012; Yesil et al., 2012; Farsi et al., 2015; Mat et al., 2015; Salahudin

et al., 2016), meningkatkan pengamalan gaya kepimpinan yang sopan santun dan lemah lembut (Noor, 2015), menjadikan para pekerja patuh kepada garis panduan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sulaiman, 2017), berpuas hati dengan kerja mereka dan komited kepada organisasi mereka (Marri et al., 2012; Manan et al., 2013; Rokhman, 2014; Farsi et al., 2015; Yaseen et al., 2015; Salahudin et al., 2016; Djafri and Noordin, 2017). Dapatan kajian-kajian ini selari dengan pernyataan Porter (2010) bahawa nilai agama mempunyai pengaruh terhadap budaya, pemikiran, etika dan tingkah laku pengamalnya.

Namun, pengkaji mendapati terdapat dua kelompangan daripada kajian-kajian tersebut. Pertama, nilai hubungan dan kesan yang tidak konsisten terutamanya apabila menggunakan responden daripada profesion yang berbeza (Marri et al., 2012; Manan et al., 2013; Rokhman, 2014; Farsi et al., 2015; Yaseen et al., 2015; Salahudin et al., 2016; Djafri and Noordin, 2017). Kedua, kajian berkaitan etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam konteks profesion kejuruteraan di Malaysia dengan menggunakan responden jurutera Muslim masih kurang dikaji sehingga kini. Kedua-dua kelompangan ini menimbulkan persoalan kepada pengkaji. Adakah jurutera Muslim mengamalkan etika kerja Islam? Sekiranya etika kerja Islam diamalkan, adakah pengamalan etika kerja Islam tersebut mempunyai hubungan dan memberi kesan yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi para jurutera Muslim seperti profesion-profesion lain yang telah dikaji?

Oleh itu, kajian secara empirikal berkaitan hubungan antara amalan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dalam konteks jurutera Muslim di Malaysia memerlukan perhatian serius serta kajian yang lebih mendalam untuk mengembangkan dan mempelbagaikan dapatan. Dapatan kajian ini dapat menyumbang dalam aspek pengetahuan, maklumat serta sumber rujukan kepada pihak berwajib seperti Lembaga Jurutera Malaysia dalam merangka satu garis panduan khusus bagi mengukuh dan memantapkan etika para jurutera Muslim di Malaysia.

1.4 Persoalan Kajian

Persoalan kajian ini ialah:

1. Apakah tahap amalan etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan jurutera Muslim?
2. Apakah terdapat hubungan di antara amalan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dalam kalangan jurutera Muslim?
3. Apakah terdapat kesan amalan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dalam kalangan jurutera Muslim?

1.5 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk:

1. Mengenal pasti tahap amalan etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan jurutera Muslim.
2. Mengenal pasti hubungan antara amalan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dalam kalangan jurutera Muslim.
3. Menganalisis kesan amalan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dalam kalangan jurutera Muslim.

1.6 Skop Kajian

Dalam bahagian ini, pengkaji memberi penekanan dalam memperjelaskan fokus dan ruang lingkup bagi kajian ini. Penekanan ini terdiri daripada skop bagi pemboleh-pemboleh ubah kajian, skop bagi responden kajian dan skop bagi lokasi kajian.

Skop pemboleh ubah bagi kajian ini terdiri daripada tiga (3) pemboleh ubah bersandar dan satu (1) pemboleh ubah bebas. Komitmen organisasi merupakan pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini. Pengkaji menggunakan tiga komponen komitmen organisasi yang